

ДОКЛАД

Основни резултати от изследване за прегледа на дейността на КУТ/ГУТ

Кризата с COVID-19 оказва натиск върху работодателите и работниците за прилагане на нови мерките и практики насочени към безопасността и здравето при работа. Естеството и обхватът на мерките варират от ограничения за движение и спиране на дейности, до ограничения за броя на лицата, заемащи определено пространство, забрана на определени дейности и задължение за спазване на индивидуални хигиенни мерки. На практика с тези мерки се осигури подкрепа за възобновяване или поддържане на работа, които допринася за ограничаване на разпространението от COVID-19. При тези условия КУТ/ГУТ, като фактор за подобряване на условията на труд в предприятията играят съществена роля в борбата от разпространението на болестта.

В периода от 5.10 - 28.11.2020г. се проведе допитване на членове на КУТ/ГУТ от предприятия със синдикални организации, с оглед да се идентифицират нагласите, потребностите и отношението за дейността на Комитетите. Оценката, мнението и нагласите на изследваните лица обхваща един по-дълъг времеви лаг и не се свежда само до периода на пандемията.

1. Обща характеристика на изследването

В рамките на изследването се поставиха няколко задачи:

- Да се съберат данни за отношението на работодателите към дейността на КУТ/ГУТ.
- Да се оцени ефективността на държавния контрол за спазване на здравословни и безопасни условия на труд;
- Да се идентифицират потребностите от информация и насоките за подкрепа, от страна на КНСБ.

Целева група: Членове на Комитети или Групи по условия на труд

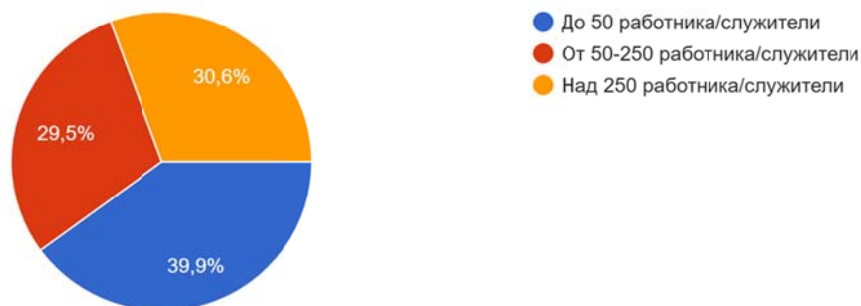
Обем на извадката – 268 лица обхванати от 268 предприятия със синдикални организации.

Разпределението на изследваните лица са обхванати пропорционално от различните по размер предприятието според категорията за числеността на персонала. Така изследваните лица са представители на предприятията от :

- до 50 наети лица - 39.9%;
- от 50 до 250 наети лица - 29.5%;
- над 250 лица – 30.6% от изследваните лица.

Моля посочете броя на работниците/служители във Вашата фирма

268 отговора



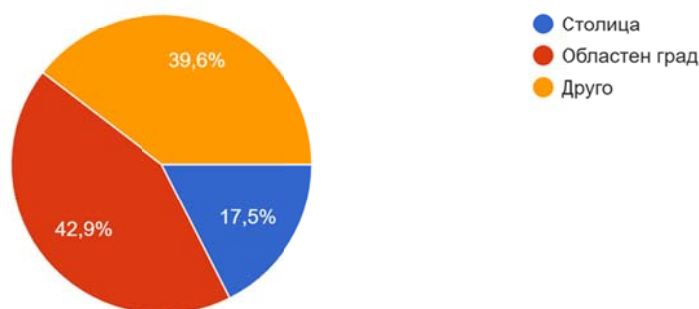
Както размера на предприятието, така и формата на собственост имат значение за постигане на по-висока ефективност от дейността на КУТ/ГУТ. Участниците в изследването са представители на предприятия със следните форми на собственост:

- 59.3% от предприятия с публична собственост;
- 40.7% от предприятия с частна, чуждестранна, смесена и друга собственост

Изследваните лица са пропорционално разпределени по регионален признак. Така се осигурява по-висока надеждност на данните, игнорирайки силните регионални различия при различните крос разрези. 42.9% са представителите на областен град, Столица-град е представен от 17.5% от изследваните лица, и 39.6% са представители на всички останали видове населени места.

Моля посочете Вашето населено място:

268 отговора



ОСНОВНИ РЕЗУЛТАТИ

1. Удовлетвореност от подкрепата на работодателите за дейността на КУТ/ГУТ

Според ЗЗБУТ, в предприятията се изграждат Комитети и групи по условия на труд, чрез които се реализират консултациите и диалогът по БЗР между работниците и работодателите. ЗЗБУТ съдържа задължителни разпоредби (чл. 27 и чл. 28.), свързани с изграждането и състава на КУТ и ГУТ. Съобразно ЗЗБУТ работодателите се задължават да създадат условия за реализация на правата и функциите на КУТ/ГУТ, заложи в законодателството.

Данните от изследването показват, че близо половината от изследваните лица (49.3%) КУТ/ГУТ получават **достатъчно пълна подкрепа** от страна на работодателите. Около 36.2% от изследваните лица са на мнение, че тази подкрепа е по-скоро донякъде. Това означава, че те имат повече очаквания за ангажираността на работодателите относно дейността на КУТ/ГУТ.

Негативна оценка **посочват 14.6%** от изследваните лица, според които КУТ и ГУТ по-скоро или въобще не получава необходимата подкрепа от страна на работодателите. От тях едва 3% са напълно категорични, че не получават достатъчно подкрепа от работодателя. Тази негативна оценка е по-силно изразена от представителите на предприятия с **частна форма на собственост**. Около 1/5 от тях считат, че работодателите **по скоро не и въобще не подкрепят дейността на КУТ/ГУТ**.

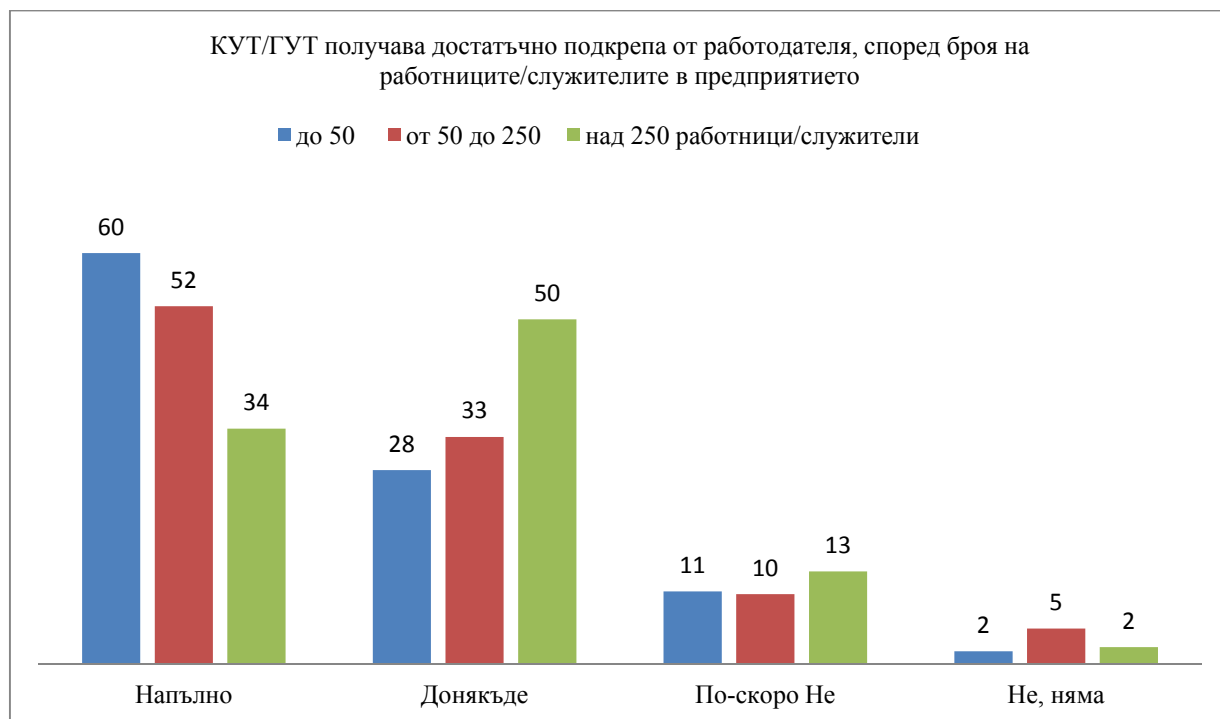


Като цяло, данни дават информация за висок степен на удовлетвореност от подкрепата на работодателите за дейността на КУТ/ГУТ. Определено това се дължи на балансираното участие на работодатели и работници/служители в КУТ/ГУТ, от което следва, че се повишава осведомеността и ангажираността на двете страни по въпросите на здравето и безопасността на работното място. При това, в условия на COVID-19 сътрудничеството се засилва, като се предприемат инициативи за подобряване на БЗР. Точно както при

нормални условия на труд, идентифицирането и оценка от риска, както във физическата, така и в психо-социалната работна среда е отправна точка за управление на безопасността и здравето при работа по мерките на COVID-19.

Редица изследвания показват, че малките и средните предприятия са изправени пред редица трудности при спазването на разпоредбите по БЗР, поради по-малкото ресурси и информираност на мениджмънта за цената на неизпълнението на закона.

Тези твърдения не се подкрепят с настоящото изследване. Изследваните лица от предприятията с размер на персонала до 50 лица, споделят най-висок дял подкрепа от работодателя за дейността на КУТ/ГУТ (59.6%), следвани от средните предприятия с размер от 50 до 250 лица (51.9%). В предприятията над 250 лица, като цяло положителна оценка е общо от 84.1%, като напълно са категорични в подкрепата на работодателите 34.1%, а донякъде 50%. Това означава, че в големите предприятия се очаква повече подкрепа от работодателя за дейността на КУТ/ГУТ, която може да намери израз в повече финансови ресурси, повече информация за повишаване нивото на познание, както от работодателите, така и от представителите на работниците в КУТ и ГУТ.



Разгледани на териториален принцип, най-силна подкрепа за дейността на КУТ/ГУТ от работодателя получават предприятия разположени извън областен град и столица. Това мнение се споделя от 66.3% от изследваните лица. Около 1/3 от представителите на София –столица са напълно убедени в подкрепа на работодателите в дейността на КУТ/ГУТ, и 41% от областните градове.

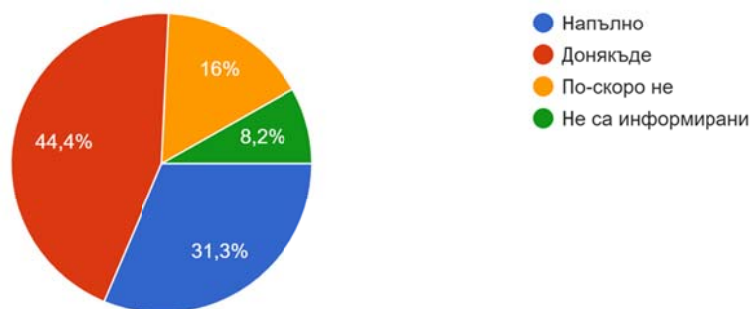
2. Информираност на работниците/служителите за дейността на КУТ/ГУТ

Напълно удовлетворени от информираността за дейността на КУТ/ГУТ споделят 1/3 от изследваните лица. С най-висока тежест е твърдението, че донякъде (44.4%) са запознати, което говори че при изследваните лица има определена степен на неудовлетвореност от липсата на достатъчно пълна информация за дейността на КУТ/ГУТ. Като цяло, повече от 2/3 от изследваните лица споделят положителна оценка от информираността за дейността на КУТ/ГУТ, макар и с по-висок дял да се степенува „донякъде“.

Значително по-ниска е негативната оценка. Около ¼ считат, че по-скоро няма или въобще няма информация за дейността на КУТ/ГУТ. Въпреки ниския дял на споделеното мнение, то като цяло очертава предпоставка за сериозни последствия от систематичната работа на КУТ/ГУТ за осигуряване на информираност по дейността си и отчети за постигнатите цели по БЗР.

Смятате ли, че работниците/служителите са информирани за дейността на КУТ/ГУТ?

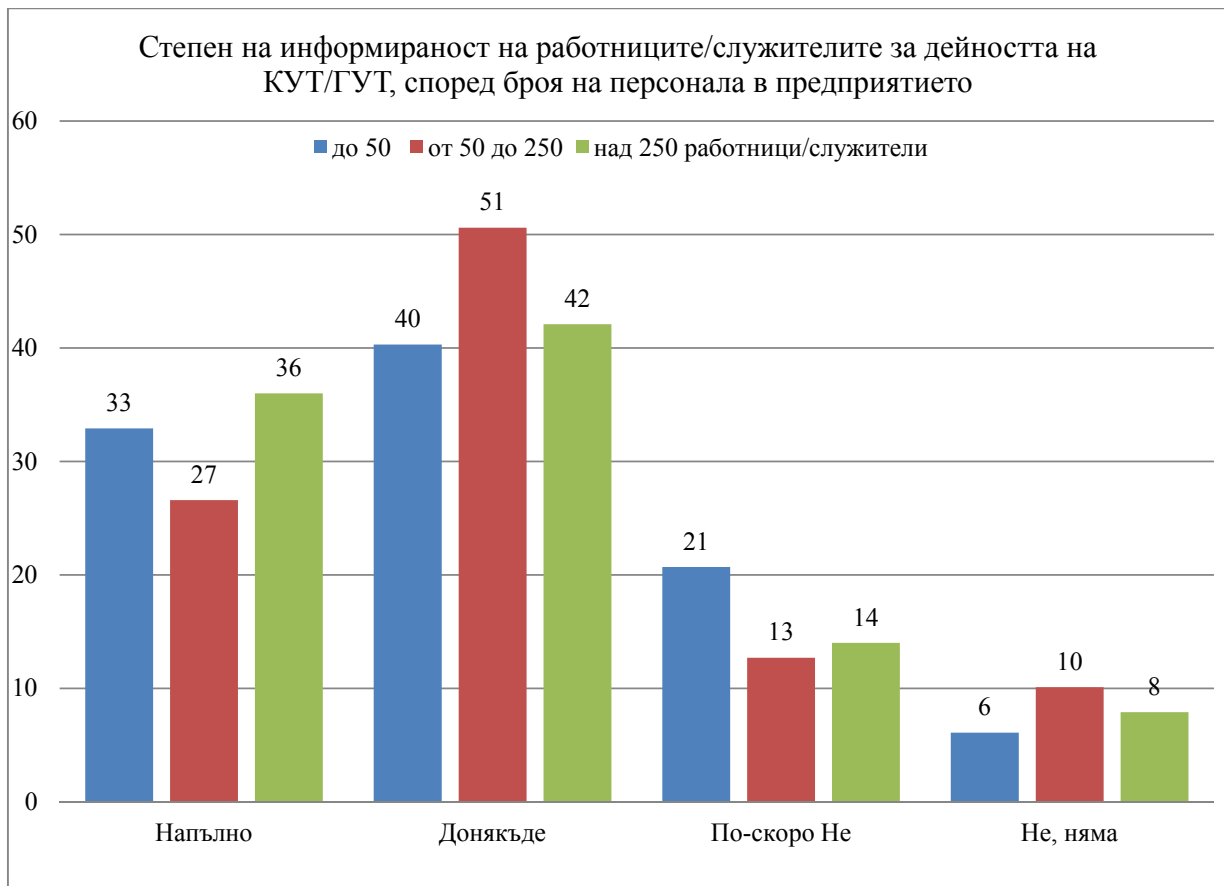
268 отговора



Изследваните лица от предприятия с **чуждестранна собственост**, заявяват висока степен на информираност за дейността на КУТ/ГУТ. Около 86.4% от представители на тези предприятия са споделили позитивна оценка, като и тук с по-висока тежест се степенува „донякъде“ (59%). От тук следва, че в предприятия с чуждестранна собственост следват европейски практики, свързани повишаване на информираността на работниците/служителите за дейността на КУТ/ГУТ.

По отношение размера на предприятието, положителната оценка е по-висока в големите предприятия с над 250 лица (78%) и съответно с най-нисък дял на неудовлетвореност (22%). Това показва, че в тези предприятия се осъществява добро сътрудничество и комуникация с работниците/служителите, за да се постигне разширяване на информираността относно БЗР, както и развитие на цялостна култура за предотвратяване

на опасностите на фирмено равнище. В Колективните трудови договори в предприятията се съдържат някои договорености по безопасни и здравословни условия на труд в специална глава „Безопасни и здравословни условия на труд“. От тук следва, че работниците/служителите трябва да са запознати с планираната дейност на КУТ/ГУТ и да съдействат за по – доброто функциониране.



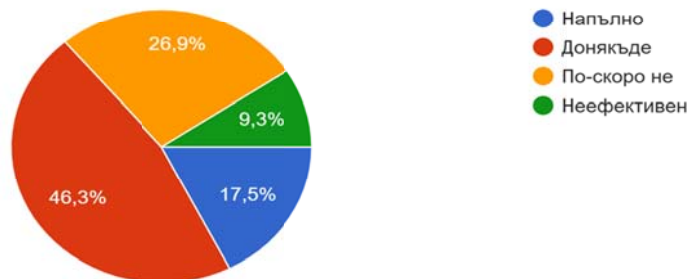
3. Ефективност на държавния контрол по БЗР

При степенуване на отговорите с най-голяма тежест се счита, че **донякъде** има ефективност на държавния контрол по БЗР (46.3%), но **напълно** убеди са едва 17.5%. Като цяло, преобладава положителната оценка, макар и да не е напълно категорична.

Според 36.2% от изследваните лица държавния контрол е **по-скоро не** или **напълно неефективен по БРЗ**. Това показва недоверие към държавните институции и усещане за несправедлив подход.

Смятате ли за ефективен държавния контрол по БЗР?

268 отговора



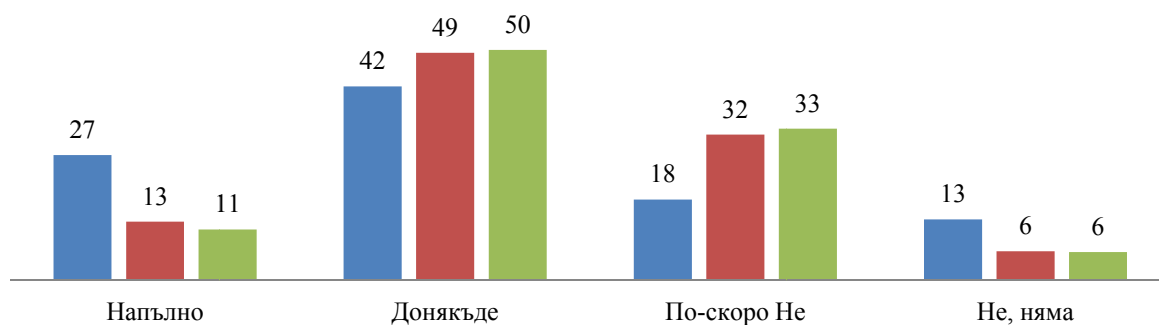
С най-висока негативна оценка за ефективността на държавния контрол са представителите на предприятия с **чуждестранна собственост** (63.6%). Едва 36.4% от представителите в тези предприятия споделят, че напълно или донякъде е ефективен държавния контрол.

Значително по-висока е положителната оценка за представителите от предприятия с частна форма на собственост (73.9%), като тежестта на мнението гравитира по-скоро към „донякъде“ (56.5%), следван от напълно категоричните от ефективността (17.4%). За представителите от предприятия с **публична форма на собственост** положителна оценка (66.7%) е също по-висока от тези степенувани като негативни (33.3%)

Напълно категорични от постигната ефективност на държавния контрол са представителите от малките предприятия (27%). Мнението на тези представители се поляризира в двете крайности, наред с най-високия дял удовлетвореност, тези представители са водещи в класация за неефективност на държавния контрол (13%). Докато при останалите видове предприятия, тази категоричност в липсата на ефективност е двойно по-малка (6%).

Ефективност на държавния контрол, според броя на персонала в предприятието

■ до 50 ■ от 50 до 250 ■ над 250 работници/служители



4. Достъп до систематизирана информация по ЗБУТ

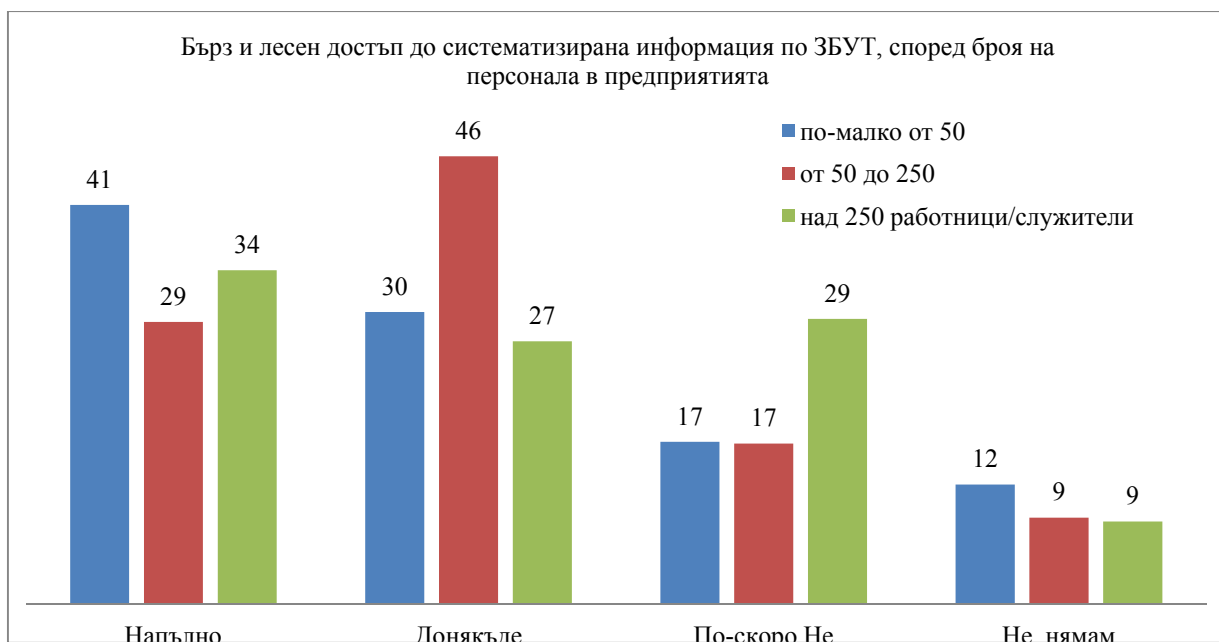
Достъпът до систематизирана информация **не е проблем за 35.1% от изследваните лица**, следвани от 33.6% за които бързия и лесен достъп е донякъде възможен.

За около 1/3 от изследваните лица бързия и лесен достъп до систематизирана информация по ЗБУТ се оказва проблем, макар и с различна степен. Бързият достъп до необходимата информация, пести време за бърза реакция при вземане и прилагане на решения. Затова са необходима конкретни сайтове съпроводени с обучения за бързото и лесно осигуряване на информационни решения.



Най-убедителни в бързия и лесен достъп до систематизирана информация са представителите на малки и микро предприятия (до 50 работници/служители). 40.5% от тях споделят, че при тях няма такъв проблем.

На другия полюс, са представителите на предприятия с над 250 наети лица, от които 38% имат проблем и изразяват мнение, че по-скоро не или въобще нямат бърз и лесен достъп до систематизирана информация за ЗБУТ. Този факт се обяснява с по-голямото разнообразие от дейности и работни места в големите предприятия, като за някои от тях се изисква специфична информация свързана с оценка на риска и превенция.

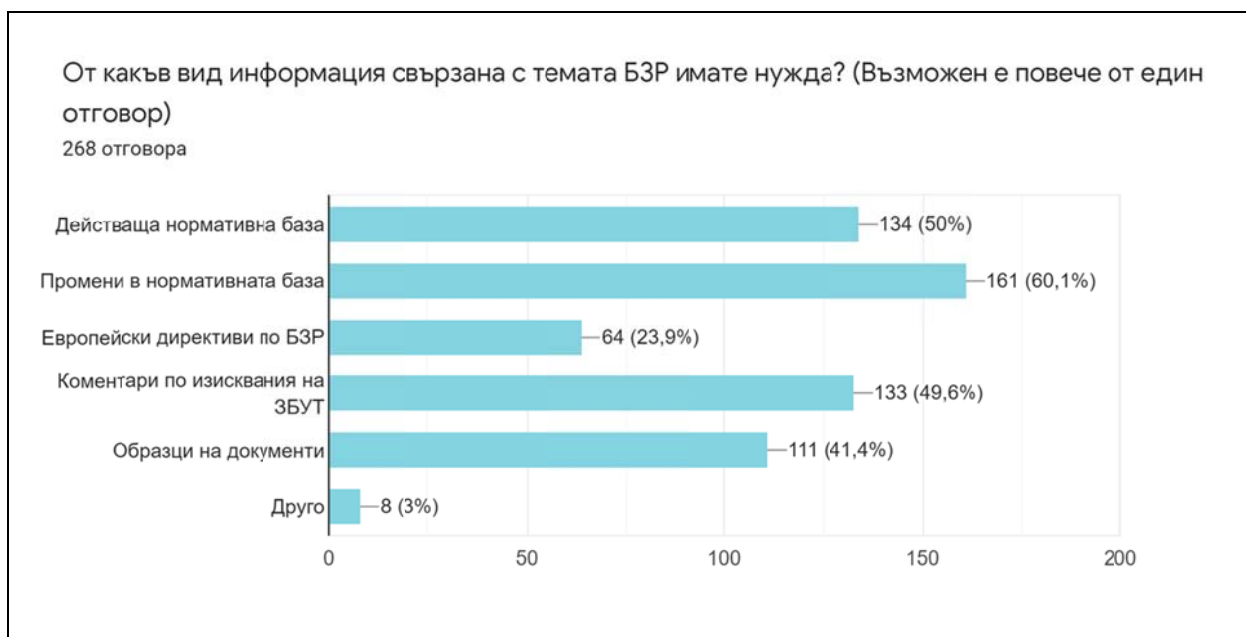


Разрезът по териториален принцип, показва че повече от половината (52.3%) от изследваните лица са от предприятия разположени извън София-столица и областни центрове, споделят мнението, че при тях има напълно лесен и бърз достъп до систематизирана информация за ЗБУТ. В Столица-град и областните центрове този дял е съответно 25.5% и 22.7%.

Съответно водещи с негативна оценка си поделят представителите от Столица-град (38.3%) и Областните центрове (38.7%), докато при „Други“ населени места е 18.4%.

5. Потребност от допълнителна информация

Данните от изследването са основание да се направи оценка на потребностите от информация и определяне темите за обучение и разработване на допълнителни материали, за да се запълни празнината между сегашните познания. Резултатите от изследването показват, че изследваните лица имат сериозна нужда от информация по темите свързани с БРЗ. С най-висока тежест се откроява необходимостта от информация относно промените **в нормативната база (60.1%), следвана от информация за действащата нормативна база (50%) и коментари по изискванията на ЗБУТ.** Данни от изследването показват, слаба заинтересованост от информация по Европейските директиви по БЗР (23.9%). Вероятно по-слабия интерес е продиктуван от спецификата и сложността на директивите, което не винаги се отнасят за конкретното предприятие.

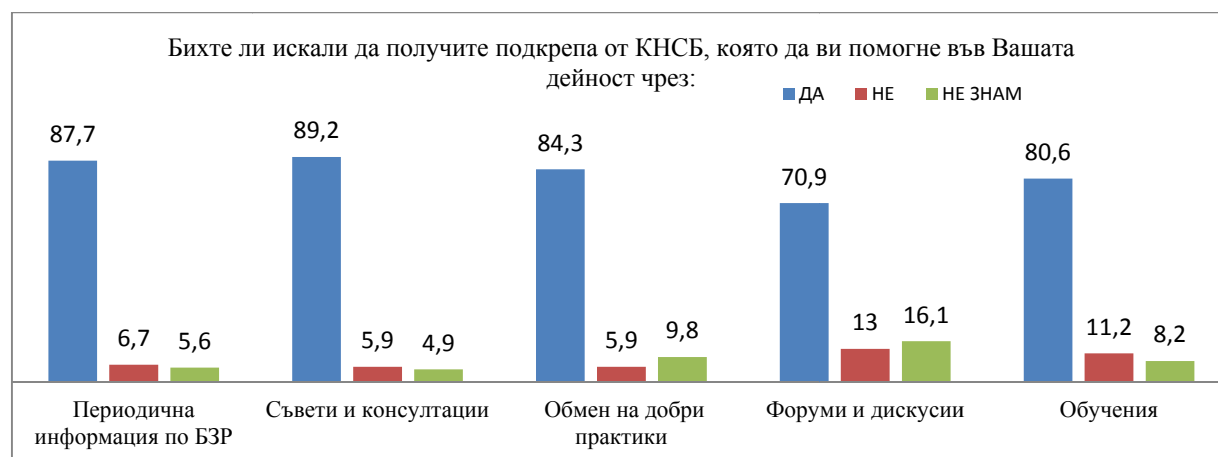


6. Какъв вид подкрепа се очаква от КНСБ?

Данните от изследването показват категорично изразена потребностите от подкрепата на КУТ/ГУТ от страна на КНСБ. Очертават се следните насоки от необходимост за подкрепа:

- за съвети и консултации (89.2%),
- от периодична информация по БЗР (87.7%),
- от обмен на добри практики (84.3%) и
- от обучение (80.6%).

Форумите и дискусиите не са от най-силно предпочитаните форми за подкрепа, но въпреки това запазват висок дял (70.9%), но в сравнение с останали заемат най-ниска позиция..



7. Общи изводи и препоръки

Резултатите от изследването потвърждават актуалността и необходимостта от реализирането, защото се очерта една по-пълна и пъстра картина от мнения и оценки за дейността на КУТ/ГУТ, при това споделени от членовете на тези комитети. Въз основа на получените резултати могат да се направят следните изводи:

- висок степен на удовлетвореност от подкрепата на работодателите за дейността на КУТ/ГУТ. Повече от 2/3 от изследваните представители на КУТ/ГУТ споделят, че съществува подкрепа от страна на работодателите. Това дава основание да се счита, че работодателите се придържат към разпоредбите от ЗЗБУТ, които ги задължават да създадат условия за реализация на правата и функциите на КУТ/ГУТ;
- Липсва достатъчна информираност на работниците/служителите за дейността на КУТ/ГУТ. Въпреки, че преобладават положителните мнения, трябва да се отбележи че около ¼ считат, че по-скоро няма или въобще няма информация за дейността на КУТ/ГУТ. Това е предпоставка за сериозни последствия от систематичната работа на КУТ/ГУТ за осигуряване на информираност по дейността си, както и периодични отчети за постигнатите цели по БЗР;
- Не достатъчно доверие в ефективността на държавния контрол. Всеки трети от членовете на БУТ/ГУТ споделя, че държавния контрол **е по-скоро не или напълно неефективен по БРЗ**. Това показва недоверие към държавните институции и усещане за несправедлив подход. Това усещане е по-силно изразено от представители на предприятия с чуждестранна собственост;
- Достъпа до систематизирана информация по ЗБУТ не е достатъчно бърз и лесен за около 1/3 от членовете на КУТ/ГУТ. Този проблем е по-силно изразен в големите предприятия, което се дължи на по-голямото разнообразие от дейности и за необходимостта от специфична информация свързана със специфичните рискове в отделните отрасли и дейности;
- Заявява се висока степен на потребност от систематизирана допълнителна информация свързана с БЗР. Преобладават темите насочени към: в нормативната база (60.1%), от информация за действащата нормативна база (50%) и коментари по изискванията на ЗБУТ;
- Категорично е изразена потребността от подкрепата на КНСБ за усъвършенстване дейността на КУТ/ГУТ. Очакванията на представителите на КУТ/ГУТ за подкрепа от КНСБ са в посока съвети и консултации (89.2%), от периодична информация по БЗР (87.7%), от обмен на добри практики (84.3%) и от обучение (80.6%).

Резултатите дават възможност и да се очертаят следните основни препоръки:

- повишаване на информираността на работниците и служителите за значението на дейностите, свързани с БЗР и за важноста на подпомагане на техните представители в КУТ и ГУТ;
- изграждане на капацитета на представителите на работниците чрез информиране, обучение, обмяна на опит и добри практики – национални и европейски ;
- провеждане на специално обучение, след като се направят оценка на риска, промени в технологиите (включително материали или вещества), организацията на труда и работните процеси;
- създаване на он-лайн мрежа/платформа на КУТ и ГУТ , която да съдейства при решаване на конкретни казуси. Чрез нея да се осигури достъп до систематизирана информация за БЗР;
- разширяване на институционалната подкрепа на КУТ и ГУТ, в частност от страна на синдикалните организации и органите за социално сътрудничество в областта на условията на труд.

В.Иванова, ИССИ